

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Principales mesures emploi-formation

12 octobre 2018



La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel comporte de nombreuses mesures visant à transformer le système de formation professionnelle et son financement, en particulier l'apprentissage.

Elles sont complétées de dispositions diverses en matière d'emploi des publics rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

Ce document en présente les principales mesures emploi-formation-insertion. La plupart d'entre elles nécessitent la publication, dans les tout prochains mois, de textes d'application.

Ne sont pas présentés ici les volets relatifs à l'égalité professionnelle, à l'emploi de travailleurs détachés.



Rendez-vous sur notre **site internet** pour plus de détails et pour suivre la mise en œuvre de cette vaste réforme.

SOMMAIRE

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET DROITS INDIVIDUELS	2
TRANSITION PROFESSIONNELLE ET VAE	3
L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES	4
LA FORMATION DES SALARIES	5
CONTRATS AIDES ET AIDES A L'EMBAUCHE	6
LA REFORME DE L'APPRENTISSAGE	7
LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	9
OPERATEURS, GOUVERNANCE ET QUALITE DE LA FORMATION	10
L'ELARGISSEMENT DE L'ASSURANCE CHOMAGE	12
ORIENTATION : L'EXTENSION DES MISSIONS DES REGIONS	13

Compte personnel de formation et droits individuels

✓ Compte personnel de formation (CPF)

A compter du 1^{er} janvier 2019, les droits inscrits au CPF des salariés du secteur privé seront **capitalisés en euros** et non plus en heures. Le taux de conversion des heures déjà inscrites sera fixé par décret (il pourrait être de 14,28 €/h).



Sous réserve d'un décret, les salariés créditeront chaque année 500 € jusqu'à un plafond de 5000 € ou 800 € s'ils sont non qualifiés (plafond : 8000 €). Même majoration du crédit annuel pour les personnes handicapées en ESAT (sans proratisation).

Ces montants et les plafonds pourront être éventuellement actualisés tous les 3 ans, sur avis de France compétences.

Il n'y aura plus de proratisation du crédit pour les salariés à temps partiel (mi-temps ou plus). Un prorata temporis s'appliquera dans les autres cas et pour les CDD. Possibilité d'alimentation plus favorable par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, sous réserve de financements spécifiques.

Suppression des listes : seront éligibles à compter de 2019, toutes les formations inscrites au RNCP, à l'inventaire (devenu répertoire spécifique des certifications et habilitations), ou permettant l'acquisition d'un bloc de compétences. Les autres actions restent éligibles (bilan, VAE, permis...) ; s'y ajoutera le permis Poids lourd (C, CE, D).

L'autorisation d'absence de l'employeur sera requise dans tous les cas (y compris pour une VAE ou CléA) quand l'action se déroule en tout ou partie sur le temps de travail.

Abondements : un accord d'entreprise pourra prévoir pour 3 ans des abondements de l'employeur pour certaines actions. L'entreprise devra financer ces abondements auprès de la Caisse des dépôts. Si elle prend en charge l'ensemble des frais, elle pourra être remboursée des heures CPF. Les OPCO pourront décider d'une prise en charge des abondements des TPE/PME de moins de 50 salariés

Autres abondements : Unédic et collectivités territoriales pourront désormais faire des abondements ainsi que d'autres acteurs.

Droits des demandeurs d'emploi : leur CPF sera systématiquement débité, après information, pour les actions collectives financées par la Région, Pôle emploi ou l'Agefiph. Pour l'achat "autonome" d'une formation, la Caisse des dépôts assurera le financement des heures CPF, si besoin complété par une aide individuelle (AIF ou Région).

Une appli mobile sera créée pour mobiliser le CPF, s'informer sur les formations (dont le taux d'insertion, les coûts, des comparateurs), s'inscrire à celles-ci et régler les prestataires sans passer par des intermédiaires. Lancement prévu à l'automne 2019.

Compte d'engagement citoyen (CEC)

Les activités bénévoles ou de volontariat permettront d'acquérir des droits comptabilisés en euros inscrits au CPF (et non plus des heures). L'aide apportée par les proches aidants permettra de créditer le CEC dans des conditions fixées par accord de branche.



Transition professionnelle et VAE

✓ Du CIF au CPF de transition professionnelle

Le Congé individuel de formation (CIF) est remplacé par un CPF de transition. A défaut de CPF suffisant, les projets de transition professionnelle (changement de métier ou de profession) pourront être financés par **abondement du CPF** par une CPIR, commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée (les Fongecif assureront cette mission jusqu'au 31/12/19). Ces projets certifiants devront être validés par celle-ci, au vu d'un positionnement préalable pour adapter la durée du parcours. Un accompagnement CEP pourra aussi être réalisé.

Les salariés pourront bénéficier d'**un congé rémunéré** pour réaliser leur projet de formation. Mêmes conditions d'ancienneté que le CIF (à confirmer par décret) sauf en cas d'inaptitude avérée ou de réemploi après un licenciement économique ou pour inaptitude (en l'absence de formation après ce dernier). La CPIR remboursera à l'employeur le salaire maintenu aux salariés bénéficiaires par l'employeur. France compétences devra émettre des recommandations sur l'harmonisation des règles de prise en charge par les CPIR.

Suppression du **congé de bilan** (intégré au CPF), du congé d'examen et du congé d'enseignement et de recherche.

Pour les salariés démissionnaires ayant un projet de reconversion : voir page 12.

✓ Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Congé VAE : les dispositions légales sont réécrites pour un droit à autorisation d'absence de 24 h maximum par session d'évaluation (voire plus si un accord collectif le prévoit pour certains salariés), avec maintien de la rémunération par l'employeur, quel que soit le dispositif de financement mobilisé. Possibilité de remboursement limitée aux VAE intégrées à un CPF de transition.

((Pour toutes VAE, les demandes de recevabilité faites auprès des certificateurs seront considérées comme acceptées à défaut de réponse dans un délai de 2 mois.

A titre expérimental jusque fin 2021, un ou plusieurs **blocs de compétences** pourra faire l'objet d'une VAE, le cas échéant au titre du positionnement préalable à un projet de transition professionnelle (arrêté à paraître).

Mobilité des agents publics

Les agents publics conserveront leurs droits à l'avancement dans la limite de 5 ans au cours de leur carrière en cas de mise en disponibilité (période fractionnée ou non) pour exercer une activité professionnelle. Cette activité pourra être prise en compte pour une promotion à un grade à accès fonctionnel.

L'accompagnement des salariés

✓ L'entretien professionnel

Abondement correctif du CPF : sur chaque période de 6 ans, la pénalité due par l'employeur de 50 salariés ou plus ne sera due que si le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et d'une formation non obligatoire. La règle des 2 critères sur 3 à remplir est supprimée. La pénalité sera plafonnée à 6 fois le montant annuel de l'alimentation du compte. Les 3 critères doivent cependant toujours être appréciés tous les 6 ans.



Un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, pourra prévoir des modalités d'appréciation différente du parcours lors de l'entretien effectué tous les 6 ans, une autre périodicité d'entretien ou, des critères d'abondement plus favorables aux salariés.

Lors de leurs entretiens, les salariés devront être informés de la possibilité de recourir au CEP, d'activer leur CPF et de bénéficier d'abondements par l'employeur.

L'évolution professionnelle sera intégrée dans le champ de la base de données économiques et sociales (BDES) des entreprises. L'employeur devra transmettre au CSE les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif prévu tous les 6 ans.

✓ Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP est réaffirmé comme un droit gratuit et mis en œuvre dans le cadre du Service public régional de l'orientation (SPRO), avec **un financement dédié** par France compétences pour le CEP des salariés. Les bénéficiaires devront être accompagnés dans la formalisation et la mise en œuvre de leur projet.



Un appel d'offres sera lancé pour sélectionner **un opérateur pour le CEP des salariés**, dans chaque région sur la base d'un nouveau cahier des charges (sélection par France compétences). Les Opacif (Fongecif...) assureront le CEP jusqu'au 31/12/19.

Parallèlement, **les opérateurs du SPE** (Pôle emploi, Missions locales, APEC, Cap emploi/Sameth) restent CEP des demandeurs d'emploi.

Certifications professionnelles

L'avis des partenaires sociaux sera exigé pour toute création, révision, suppression de certifications et leurs référentiels. Une concertation spécifique sera organisée pour l'enseignement supérieur professionnel.

Les conditions d'enregistrement au RNCP seront simplifiées. La durée d'enregistrement des titres et diplômes publics ne sera plus illimitée (5 ans). Les certifications du RNCP devront être constituées de **blocs de compétences**. Il pourra être demandé aux certificateurs de mettre en place **des correspondances** entre leurs certifications et les autres, de même niveau.

France compétences comportera une commission en charge de la certification professionnelle (remplaçant la CNCF) pour gérer le RNCP et un répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH) qui se substituera à l'inventaire.

La formation des salariés

✓ Le plan de développement des compétences

Le **plan de formation** des entreprises est ainsi renommé. Les catégories du plan (adaptation, maintien dans l'emploi, développement des compétences) sont supprimées, mais l'**obligation d'employabilité** des salariés est maintenue.

- Les formations obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, devront se dérouler pendant le temps de travail.
- Les autres pourront se dérouler en tout ou partie **hors temps de travail** dans des limites fixées par un accord d'entreprise ou de branche, ou à défaut, avec l'accord du salarié dans la limite de 30 h/an (au lieu de 80). Cet accord pourra prévoir une prise en charge par l'employeur des frais de garde des enfants. L'allocation de formation est supprimée.

✓ Reconversion et promotion par alternance (Pro-A)

Le dispositif « Période de professionnalisation » qui pouvait abonder le CPF est remplacé par un dispositif qualifiant de "reconversion ou promotion par alternance" réservé aux salariés en CDI dont la qualification est inférieure à un niveau fixé par décret. Elle sera mise en œuvre par avenant au contrat de travail. Tout ou partie des actions pourront se dérouler hors temps de travail. Financement par l'opérateur de compétences.

Les actions de formation

Leur définition est réformée pour intégrer la formation en situation de travail et l'apprentissage sous contrat. Elle détermine les catégories d'actions qui peuvent être financées au titre de la formation professionnelle :



"L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel". Elle peut être réalisée en situation de travail ou, en tout ou partie, à distance. Concernant la qualité des actions (*voir page 11*).

Les catégories d'actions (L 6313-1) seront remplacées par 4 objectifs :

- permettre à toute personne, sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail, d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi.
 - favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
 - réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.
 - favoriser la mobilité professionnelle.
-

Contrats aidés et aides à l'embauche

✓ **Contrat de professionnalisation**

Sa durée pourra aller jusqu'à 36 mois pour certains publics.

En cas de rupture du contrat dont le salarié n'est pas à l'initiative, la formation en centre pourra se poursuivre dans la limite de 6 mois (au lieu de 3) dans des conditions fixées par accord de branche (ou interprofessionnel).

Le contrat sera ouvert aux SIAE, en particulier les associations intermédiaires (sans dérogation).

A titre expérimental, dans certains territoires, il pourra être conclu en vue d'**acquérir des compétences définies par l'entreprise** (ou une SIAE) et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Des règles de mobilité européenne sont instituées à l'aune de celles des apprentis, sous réserve d'exécuter au moins 6 mois en France et 1 an maximum à l'étranger ; la durée du contrat pouvant alors être portée à 24 mois.

✓ **Contrats de types particuliers**

Les salariés en contrat unique d'insertion seront pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise dès le 1er janvier 2019 pour le calcul des seuils sociaux.

CDI intérimaire : pérennisation du dispositif qui était expérimenté jusque fin 2018.

Entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) : expérimentation dans 5 départements d'une nouvelle forme de SIAE permettant à des personnes en difficultés, d'exercer une activité professionnelle avec un accompagnement et un service de mise en relation avec des clients.

Contrat d'accès à l'entreprise : expérimentation dans les régions volontaires d'un contrat de droit privé conclu pour 18 mois maximum, entre une collectivité territoriale et des personnes en difficultés sociales et professionnelles. Les bénéficiaires pourront être mis à disposition gratuitement d'employeurs privés (ou d'un GEIQ)

CDI à temps partagé aux fins d'employabilité : expérimentation d'un nouveau type de CDI entre un entrepreneur de travail à temps partagé et une personne en difficulté inscrites à Pôle emploi depuis au moins 6 mois, bénéficiaires de minima sociaux, handicapées, seniors ou de niveaux V maxi. Elles bénéficieront d'une formation renforcée notamment durant les périodes d'intermission pour acquérir une certification ou un bloc de compétences, avec un abondement CPF de 500 €/an par leur employeur.



Des préparations à l'apprentissage accessibles en amont d'un contrat pourront être organisées par les CFA et des organismes conventionnés par l'Etat. Elles viseront à accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par l'apprentissage, par toute action qui permet de développer leurs connaissances et leurs compétences et de faciliter leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.

Les bénéficiaires du dispositif seront obligatoirement affiliés à un régime de sécurité sociale et pourront bénéficier d'une rémunération, selon le choix du financeur.

La réforme de l'apprentissage

Les actions d'apprentissage sont intégrées à la liste des actions concourant au développement des compétences. Les centres de formation seront soumis aux mêmes règles, le cas échéant adaptées, que les organismes de formation continue.

✓ Le contrat d'apprentissage

Les contrats pourront être conclus tout au long de l'année. Les dates de début de la formation pratique chez l'employeur et de la formation en CFA ne pourront être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.

Les jeunes sans employeur pourront débuter leur formation au CFA durant 3 mois maxi (et non plus 1 an), en tant que stagiaire de la FP (l'opérateur de compétences pourra la financer).

La procédure d'enregistrement du contrat sera remplacée au 1er janvier 2020 par un **simple dépôt** auprès de l'opérateur de compétences (ex OPCA). Les chambres consulaires pourront participer à cette mission.

L'âge limite d'entrée en apprentissage sera porté à 29 ans révolus (généralisation de l'expérimentation). Dans certaines régions expérimentales, il pourra être dérogé à cette limite pour les actifs au chômage depuis plus d'un an.

La durée minimum du contrat (ou de la période d'apprentissage en cas de CDI) sera abaissée à 6 mois (au lieu de 12). La durée du contrat pourra être réduite compte tenu du niveau initial de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger, par une simple convention annexée au contrat et signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti.

Les règles relatives à la **durée du travail** des jeunes travailleurs et des apprentis mineurs pourront faire l'objet de dérogations par décret pour certaines activités.

La rémunération sera revalorisée par décret (30 €/mois pour les moins de 20 ans en CAP ou en Bac pro ; une **aide au permis** de 500 € créée pour les apprentis majeurs.

Mobilité à l'étranger : Assouplissement des règles. Un an maximum à l'étranger et au moins 6 mois en France (au lieu de 12). Possibilité de simple convention de mise à disposition pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines.

Maître d'apprentissage : les compétences exigées pourront être déterminées par accord de branche (ou à défaut par voie réglementaire). Leur formation pourra être prise en charge par les opérateurs de compétences dans les TPE.

Les aides aux employeurs seront unifiées en 2019, en une seule aide (annoncée de 4200 € la 1^{ère} année) réservée aux employeurs de moins de 250 salariés pour l'embauche d'apprentis préparant un diplôme de niveau IV maximum.

Un dispositif d'apprentis francs sera étudié pour définir une aide de l'État aux CFA qui accueillent une personne résidant dans un quartier prioritaire (QPV) et aux entreprises qui les embauchent en apprentissage.

Rupture du contrat : aménagement des conditions de rupture pour éviter le recours aux prud'hommes, avec possibilités de recours à un médiateur. Selon les branches, les opérateurs de compétences pourront financer des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'inscription aux examens et de formation en cas de rupture.

Maintien, par le CFA, de la formation de l'apprenti pendant 6 mois après la rupture de son contrat. Protection sociale et, éventuellement, rémunération par la Région pour l'apprenti en rupture en tant que stagiaire de la formation professionnelle.



✓ La formation des apprentis au CFA

La durée minimum de la formation au CFA sera harmonisée avec celle du contrat de professionnalisation : **25 % de la durée totale du contrat** (ou de la période d'apprentissage en cas de CDI), sous réserve des règles fixées par le certificateur.

Les règles du contrôle pédagogique sont modifiées pour y associer des représentants désignés par les branches et les chambres consulaires.

A titre expérimental, les actions d'apprentissage pourront être mises en oeuvre dans des établissements pénitentiaires.

Les taux d'obtention des titres et diplômes, de poursuite et d'interruption de parcours, les taux d'insertion seront rendus publics par chaque CFA et lycée pro ainsi que la valeur ajoutée de l'établissement et les taux de rupture des contrats.

✓ Les CFA et leur financement

Tout CFA ou organisme souhaitant l'être devra avoir **une déclaration d'activité**. Il sera soumis aux obligations et règles de contrôle des organismes de formation continue (bilan pédagogique et financier, certification qualité adaptées...). Ses statuts devront faire référence à l'apprentissage. A partir d'un seuil, les CFA devront avoir une comptabilité analytique, distinguant l'apprentissage d'autres d'activités éventuelles.

L'autorisation administrative d'ouverture et de fermeture des CFA sera supprimée à partir de 2020. La signature d'une convention avec la Région ne sera plus obligatoire dès 2019.

Les missions des CFA sont redéfinies avec notamment la volonté de développer l'évaluation des compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu. Les CFA devront encourager la mobilité nationale et internationale (un référent devra être nommé), favoriser la mixité des métiers et à l'égalité prof. et accompagner les apprentis pour accéder aux aides et ceux qui ont interrompu leur formation pour constituer un nouveau projet de formation. Un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap devra être nommé.

Les CFA existants devront se mettre en conformité avec la nouvelle réglementation **avant 2022** (déclaration d'activité, certification qualité...). Les lycées publics et privés sous contrat bénéficieront d'un délai pour la certification qualité. Les établissements d'enseignement supérieur pourront avoir une dérogation sous conditions.

Le financement des CFA s'effectuera "au contrat" par les opérateurs de compétences sur la base des coûts fixés par les branches pour chaque certification. A défaut, ou si ces coûts ne convergent pas vers les coûts recommandés par France compétences, un décret pourra les déterminer (idem pour les contrats de pro). Un système de péréquation interprofessionnelle garantira la possibilité d'un financement dans chaque branche.

Les Régions pourront compléter ce financement en majorant les coûts fixés par les branches, selon leurs critères (aménagement du territoire, développement économiques). Elles pourront aussi verser aux CFA des subventions d'investissement. Ces financements régionaux, issus de France compétences, pourront faire l'objet de conventions d'objectifs et de moyens conclues avec les opérateurs de compétences.

La taxe d'apprentissage est maintenue avec deux parts ; la part affectée à la Région disparaissant (voir p 9).

Le financement de la formation professionnelle

- ✓ **Une cotisation unique** à la formation professionnelle et à l'alternance, collectée à partir de 2020 par les URSSAF ou la MSA (et non plus les OPCA) composée de :

La taxe d'apprentissage de 0,68 % comportant deux fractions

. **87 % de la taxe** sera affectée, via France compétences, aux opérateurs de compétences et aux Régions pour financer l'apprentissage

Possibilité cependant de déduction des dépenses de formation des apprentis accueillis par une entreprise ayant un service de formation identifié et des versements effectués pour développer de nouvelles offres de formation pour ces apprentis.

. **13 % pour le hors quota** destiné à des dépenses libératoires hors apprentissage ; la fraction régionale de la taxe étant supprimée.

Le hors quota ne sera pas collecté par les Urssaf/MSA ; les employeurs pouvant imputer diverses dépenses libératoires comme actuellement. Les CFA ne pourront plus être financés sur le barème. Le versement de subventions aux CFA sous forme d'équipement et de matériel est maintenu.

((Au titre des dispositions transitoires, **la taxe ne sera pas due sur les rémunérations versées en 2019** (collecte 2020).

La contribution formation de 0,55 % du revenu d'activité ou de 1% à partir de 11 salariés

Elle sera reversée à France compétences qui assurera la répartition pour financer les contrats de pro, le CEP des actifs occupés du secteur privé, le développement des compétences des salariés des PME < 50 salariés, la formation des demandeurs d'emploi et le CPF.

France compétences assurera aussi une péréquation interbranche au titre des reconversions ou promotions par alternance, ainsi que le financement de l'aide au permis.

Les fonds des opérateurs de compétences dédiés au financement des contrats de pro et d'apprentissage et au dispositif de Reconversion et promotion par alternance seront gérés au sein d'une même section financière.



La collecte s'effectuera au titre de l'année en cours (et non plus calculée sur les salaires de l'année précédente).

- ✓ **Une cotisation CPF CDD** : 1 % est créée pour remplacer le financement du CIF-CDD.
- ✓ **La CSA est maintenue** : système de bonus-malus pour les entreprises de 250 salariés et plus ayant un nombre insuffisant d'alternants ou de salariés embauchés en CDI dans l'année suivant la fin de leur contrat en alternance.
- ✓ **Maintien des contributions conventionnelles ou volontaires** pour financer le développement de la formation continue, selon les branches (collecte URSSAF/MSA).

Opérateurs, gouvernance et qualité de la formation

✓ Les opérateurs de compétences

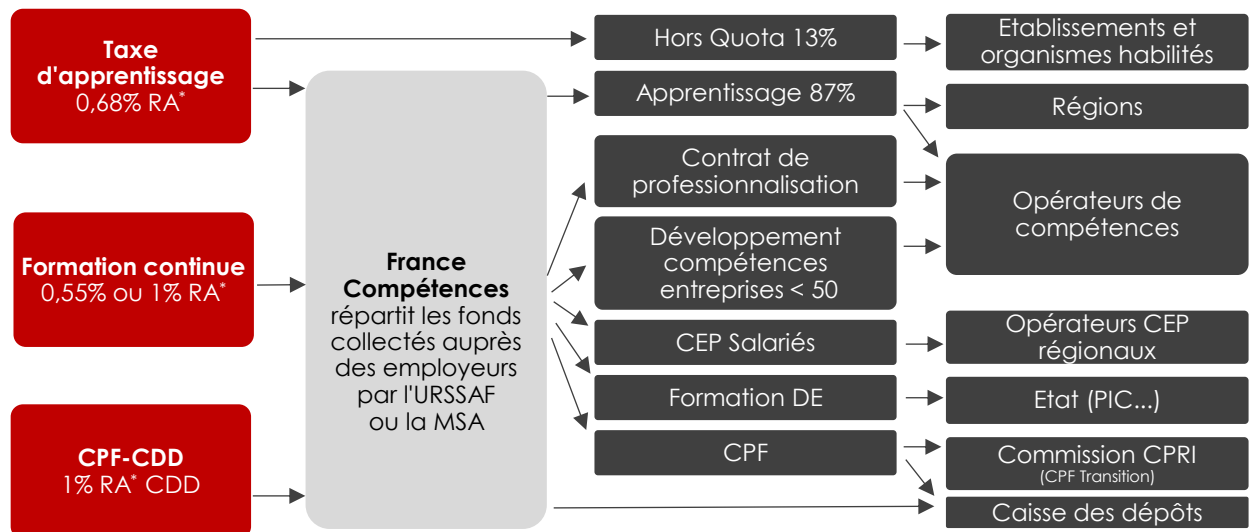
Issus de la transformation des OPCA-OCTA, dégagés de la fonction de collecte et réorganisés par filières économiques cohérentes, ils devront apporter un appui technique aux branches (certifications, coût alternance, GPEC) et assureront un service de proximité auprès des PME/TPE. Opérationnels en 2019, ils financeront :

- **les actions utiles au développement des compétences des TPE/PME** de moins de 50 salariés (plan de formation (frais de formation et rémunération), abondement CPF, diagnostic/accompagnement, POE, jurys)
- **les contrats de pro et d'apprentissage** selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches. Ces niveaux pourront être modulés, en particulier pour les travailleurs handicapés ou lorsqu'il existe d'autres financements publics. Ils pourront aussi financer le tutorat, les dépenses d'équipements des centres et les frais annexes des salariés en alternance (hébergement, restauration).
- **les actions de reconversion et promotion par alternance** (frais pédagogiques et frais annexes)
- **des actions de formation pour faire face à de graves difficultés** conjoncturelles durant 2 ans maximum, si un accord de branche le prévoit.

Ils pourront signer des **conventions avec l'Etat** sur le co-financement d'actions des salariés et demandeurs d'emploi et sur l'amélioration et la promotion des formations initiales ainsi que sur la promotion des métiers. Des **conventions avec les Régions** sont aussi possibles sur le financement des CFA.

Les FAF de non-salariés pourront être créés au sein d'un opérateur de compétences.

La réforme du financement de la FPA



*RA : revenu d'activités

✓ France compétences

Il s'agit d'une institution nationale publique quadripartite (Etat, Régions, partenaires sociaux) qui remplacera FPSP, Copanef et Cnefop au 1er janvier 2019. En région, le Coparef est supprimé, mais les partenaires sociaux pourront organiser un dialogue social paritaire régional. France compétences aura notamment en charge :

- **la répartition des fonds** collectés par l'URSSAF ou la MSA France compétences assurera la répartition des fonds (Opérateurs de compétences, Région, Etat, CDC, CPIR), la péréquation des fonds de l'alternance, le financement du CEP des salariés du secteur privé et de l'aide au permis des apprentis.
 - **la régulation des prix de formation** (observation et transparence des coûts et des règles de prise en charge sur les actions financées sur fonds publics ou paritaires). Il publiera des indicateurs pour apprécier la valeur ajoutée des formations.
 - **la question de la certification Qualité** des organismes qui souhaitent un financement public ou paritaire. Ces organismes devront être **certifiés à compter de 2021** par un organisme accrédité ou une instance de labellisation habilitée par France compétences. Un référentiel national fixera les standards sur lesquels s'appuieront les certificateurs (preuves à apporter et critères d'audit).
 - **le financement d'enquêtes** de satisfaction auprès des employeurs pour évaluer la qualité de l'offre de service des opérateurs de compétences.
 - **le suivi de la mise en œuvre** des CPRDFOP ainsi que la consolidation et l'animation des travaux des observatoires des branches que France compétences rendra publics.
- ✓ **La Caisse des dépôts et consignations (CDC)** sera la banque du CPF (sauf pour le CPF de transition). Elle financera directement les prestataires selon les actions choisies par les bénéficiaires.
- ✓ **Des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR)** géreront le CPF de transition et valideront les projets de reconversion des salariés démissionnaires.



L'emploi des personnes handicapées

Tous les employeurs devront déclarer leur effectif de travailleurs handicapés. Seuls les employeurs d'au moins 20 salariés restent soumis à l'obligation d'emploi de 6 % (taux révisable tous les 5 ans). L'assujettissement s'effectuera, d'ici 2025, au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement.

Tous les handicapés travaillant dans l'entreprise seront pris en compte quelles que soient la durée et la nature de leur contrat : stages (rémunérés et non), périodes de mise en situation professionnelle, intérim, CUI, contrats de pro et d'apprentissage... La contribution Agefiph sera collectée par l'Urssaf (ou la MSA). Les catégories de dépenses déductibles seront revues.

Les accords d'entreprise agréés sur l'emploi des travailleurs handicapés auront une durée de 3 ans maximum et ne pourront être renouvelés qu'une fois.

Un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées devra être nommé dans les entreprises de 250 salariés ou plus.

Par ailleurs, les établissements de formation devront attribuer **d'une attestation des compétences** acquises aux élèves et étudiants handicapés ayant suivi une formation technologique ou professionnelle.

Voir d'autres mesures sur notre site sur les entreprises adaptées, le télétravail...

L'élargissement de l'assurance chômage

NOUVEAU

✓ La reconversion des salariés démissionnaires

Ils bénéficieront d'une allocation de l'Unédic, sous conditions spécifiques, en particulier une condition d'activité antérieure (au moins 5 ans d'affiliation continue) et la possibilité de recourir au dispositif une fois tous les cinq ans.

Le bénéficiaire devra présenter à Pôle emploi un projet de reconversion nécessitant le suivi d'une formation, ou de création/reprise d'entreprise. Il devra avoir sollicité, **préalablement à sa démission**, un Conseil en évolution professionnelle (mais pas auprès de Pôle emploi ou d'une mission locale).

Le caractère réel et sérieux du projet devra être reconnu par la commission paritaire (CPIR) qui gèrera aussi le CPF de transition. Pôle emploi contrôlera la réalité des démarches accomplies dans les 6 mois suivant l'ouverture du droit à l'allocation.

✓ Un nouveau droit pour les travailleurs indépendants

Une allocation financée par l'Etat sera créée au 1er janvier 2019 pour les travailleurs indépendants (commerçants, artisans, exploitants agricoles...) dont l'activité est en liquidation ou en redressement judiciaire, ou dont le plan de redressement est subordonné au départ du dirigeant.

Elle pourrait être d'un montant forfaitaire de 800 €/mois, et versée sous condition de ressources, durant 6 mois si l'activité produisait sur 2 ans un bénéfice moyen minimum d'environ 10 000 €/an (décret à paraître).

✓ Des règles plus responsabilisantes pour faire progresser l'emploi durable

L'Etat souhaite que les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour développer l'emploi durable et réduire les emplois précaires.

De nouveaux critères sont ajoutés pour majorer ou minorer les contributions patronales Unédic : le nombre de fins de contrats et de mise à disposition (hors démission et intérim) et le secteur d'activité.

À titre expérimental jusque fin 2020, **un seul CDD** ou contrat de travail temporaire pourra être conclu **pour remplacer plusieurs salariés** dans certains secteurs.

✓ Un meilleur contrôle et accompagnement de la recherche d'emploi

A compter de juin 2019, les demandeurs d'emploi devront, dans quelques régions expérimentales, inscrire chaque mois, leurs actes de recherche dans **un journal de bord** pour améliorer leur accompagnement et le suivi de leurs démarches.

✓ L'offre raisonnable d'emploi (ORE)

Elle sera déterminée par le dialogue avec le conseiller. Elle devra être compatible avec les qualifications et les compétences du demandeur d'emploi. **Les pouvoirs de sanction** (exercés par les préfets) sont transférés à Pôle Emploi. L'échelle des sanctions et **les motifs de radiations** seront revus. Le refus de formation ne sera plus un motif. Mais en cas d'accord pour suivre une action prescrite, l'absence ou l'abandon pourra conduire à une radiation.

✓ La gouvernance de l'assurance chômage

En amont des négociations Unédic, l'Etat fixera **dans un document de cadrage**, la trajectoire financière à respecter et des objectifs d'évolution des règles de l'assurance chômage. Des mesures devront être prises en cas d'écart constatés dans un rapport annuel. **Un nouvel accord Unédic devra être négocié d'ici la fin 2018** pour notamment revoir l'articulation entre les régimes d'assurance et de solidarité et lutter contre la précarité.

Orientation : l'extension des missions des Régions

✓ L'information sur les métiers et les formations

La Région devra organiser des actions d'information sur les métiers et les formations ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis et des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires, en coordination avec les psychologues de l'Éducation nationale et les enseignants volontaires et formés à cet effet.

Pour garantir l'unité du service public de l'orientation, **un cadre national de référence** sera établi conjointement entre l'État et les Régions. Il précisera leurs rôles respectifs et les principes d'intervention dans les établissements.

L'État continuera de définir, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements où il mettra en œuvre cette politique avec l'appui des CIO et des CUIO. L'État délivrera à cet effet, non seulement l'information nécessaire sur toutes les voies de formation, mais aussi l'accompagnement utile aux élèves, étudiants ou apprentis pour trouver leur voie de formation.

Les opérateurs de compétences (ex OPCA) pourront conclure des conventions-cadre avec l'État et le cas échéant les branches, pour définir leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

La mise en place du CEP sera par ailleurs retirée aux Régions qui resteront cependant charge de la coordination des opérateurs du service public régional de l'orientation.



Les missions exercées par les DRONISEP seront transférées aux Régions. Chaque Région devra, avec le concours de l'ONISEP, élaborer la documentation de portée régionale sur les enseignements et les professions et, en lien avec les services de l'État, diffuser cette information et la mettre à disposition des établissements de l'enseignement scolaire et supérieur.

Concernant les CIO, une expérimentation sera ouverte pour 3 ans pour mettre à la disposition des Régions des agents en charge de l'information sur les formations et les métiers exerçant dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale.

✓ Périodes d'observation et classes Prépa-métiers

Les élèves des deux derniers niveaux du collège et de lycée pourront demander à bénéficier, sur leur temps scolaire, d'une autorisation pour réaliser **une période d'observation en milieu professionnel** (une journée maxi/an).

Les étudiants de l'enseignement supérieur pourront aussi bénéficier de périodes d'observation dans une entreprise, une administration ou une association, durant une semaine maximum en dehors des semaines de cours et de contrôle de connaissances. Les chambres consulaires apporteront leur appui à l'organisation de ces périodes.

Une nouvelle classe de troisième, dite « **prépa-métiers** », sera créée pour les élèves souhaitant préparer leur orientation, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, afin de renforcer la découverte des métiers, par des stages en milieu professionnel, et préparer à l'apprentissage, notamment par des immersions en CFA.

Nos adresses

Siège social

Centre régional
Vincent Merle
102 av de Canéjan
33600 Pessac
05 57 81 45 65

Site La Rochelle

15 rue Alsace Lorraine
17044 La Rochelle
Cedex 1
05 46 00 32 32

Site Limoges

13 cours Jourdan
87000 Limoges
05 55 79 36 00

Site Poitiers

42 rue du Rondy
86000 Poitiers
05 49 50 37 00

Nos Sites Internet

www.arflv.org

www.prisme-limousin.fr

www.aquitaine-cap-metiers.fr